

## ИНФОРМАЦИЯ

об особенностях дистанционной работы в Республике Беларусь

В Республике Беларусь с 28 января 2020 г. внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), которыми предусмотрено регулирование труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

ТК дополнен главой 25<sup>1</sup>, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Статьей 307<sup>1</sup> ТК определено, что дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

В связи с тем, что при дистанционной форме трудовых отношений наниматель не создает работнику рабочее место, то в трудовом договоре указывается, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, может выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы ТК, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т.д.

Лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные законодательством о труде.

Требования к содержанию и условиям трудового договора соответствуют положениям статьи 19 ТК с установлением особенностей по выполнению работы дистанционных работников.

В соответствии со статьей 307<sup>2</sup> ТК заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем также определяются трудовым договором.

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под подпись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

В случае необходимости ознакомления работника с документами под подпись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.

Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим

образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем. Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором (статья 307<sup>3</sup> ТК).

Главой 25<sup>1</sup> ТК также установлены особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу, в части режима рабочего времени и времени отдыха. В частности, в соответствии со статьей 307<sup>4</sup> ТК режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором. Вопросы организации учета рабочего времени работника отражаются в трудовом договоре.

Согласно положениям главы 25<sup>1</sup> ТК дистанционная работа может иметь место в случаях, когда трудовая функция работника предполагает самостоятельность в выполнении работы и возможность передавать результаты своего труда посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет.

При переходе работника на дистанционную работу в процессе его работы у нанимателя в соответствии с установленными ТК требованиями и условиями осуществления дистанционной работы такой переход должен предусматривать обязательное внесение соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор. Если стороны достигают соглашения о переходе на дистанционную работу в период трудовых отношений, то данное условие оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

*Справочно.*

*Статьей 19 ТК предусмотрено, что содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Соответственно, трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено ТК.*

В соответствии со статьей 32 ТК нанимателю предоставлено право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. При этом наниматель обязан соблюдать порядок, предусмотренный данной статьей.

При переводе работника на дистанционную работу наниматель обязан представить доказательства, подтверждающие, что данные существенные условия труда меняются именно по обоснованным конкретным причинам. При отсутствии таких доказательств изменение существенных условий труда работника нельзя признать законным и обоснованным.

Если переход на дистанционную работу осуществляется по инициативе нанимателя, то требуется применение условий и порядка, предусмотренных статьей 32 ТК.

Переход с дистанционной работы на обычную работу с предоставлением рабочего места может быть осуществлен в порядке, аналогичном указанному выше порядку перехода на дистанционную работу.